

УДК 330.342

О.В.ТОЛСТІКОВА

Харківський національний економічний університет

СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ У ПРОЦЕСІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Пропонується поняття соціальних ресурсів, визначено їх класифікацію, сформульовано їх особливості.

Як відомо, соціально-економічний розвиток підприємства зумовлюється не тільки фінансовим, а й людським інтелектуальним потенціалом. Необхідність виживання в конкурентній боротьбі зумовлює необхідність здійснення кадрової політики на підприємстві; проведення аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на концепцію розвитку підприємства. У сучасних умовах ефективне функціонування підприємства залежить від сприятливого ділового зовнішнього середовища, обґрунтованої стратегії розвитку підприємства та якості людських ресурсів. Великий внесок у вивченні та дослідженні цих питань зробили у своїх роботах М.Г.Сабадін, Г.В.Щокін, В.М.Іванов [2, 5, 6] та ін.

Одним з компонентів об'єкта управління є ресурси. Поняття „ресурси” має два значення: запаси, кошти, які використовуються при необхідності; граничне значення будь-яких засобів (наприклад, добовий запас часу – 24 години).

Поняттю „ресурси” схоже за значенням поняття „резерви”. Іноді вони вживаються як синоніми. Резерви (лат. *Reserve* – зберегти, зберігати):

- джерело, звідки черпаються нові чинності, кошти;
- запас будь-чого на випадок необхідності;
- можливі кошти, які не використані.

До цих понять тісно примикає поняття потенціал (лат. *Potential* – сила) – сукупність всіх засобів, запасів, джерел, які можуть бути використані у випадку необхідності з будь-якою метою.

У літературі зустрічається різноманітна класифікація ресурсів. Так, М.Г.Сабадін розрізняє матеріальні, трудові та грошові ресурси [2]. Г.В.Щокін виділяє людський ресурс на рівні фінансових і матеріальних ресурсів [6]. В.М.Іванов визначає управлінський ресурс, вважає його таким же важливим як і людський ресурс [5].

У Великому економічному словнику ресурси поділяються на: банківські, бюджетні, валютні, інформаційні, кредитні, організаційні, постійні, змінні, природні, первинні, вторинні, матеріальні, депозитні,

вільні, трудові, фінансові, економічні, соціальні [1, с.852-853].

На нашу думку, одним з найважливіших ресурсів, який впливає на людський потенціал, є соціальні ресурси. Тому основним завданням цієї статті є визначення соціального ресурсу та його класифікація.

Соціальні ресурси як складові соціально-економічної спрямованості можна визначити як запаси творчої енергії особистості (соціальні, пізнавальні, діяльні), соціальні організації суспільства в цілому – співдружності людей, організацій, інститутів, соціальних груп [4, с.115].

Ці запаси людської енергії величезні, деякі вчені порівнюють їх з енергією атомного ядра.

Перед управлінням стоїть проблема знайти механізми більш нового використання соціальних ресурсів, тому ми їх поділяємо на мотиваційні, інтелектуальні, інформаційні, комунікативні, соціально-психологічні, змагальні, демографічні, соціально-екологічні, діяльні, інноваційні, стратегічні, кадрові, організаційні, управлінські, наукові.

Соціальні ресурси мають деякі особливості, що принципово відрізняє їх, наприклад, від природних:

- соціальні ресурси невичерпні;
- цілком поновлювані;
- соціальні ресурси починають деградувати й забезпечуватися в результаті своєї незатребуваності;
- соціальні ресурси мають бути складовою частиною механізму будь-якого підприємства;
- вони не тільки різноманітніші, а й можуть заміняти один одного.

Соціальні ресурси складають ядро всієї системи ресурсів, не розпакувавши які, неможливо одержати ефективні результати від реалізації будь-яких видів ресурсів – матеріальних, господарських, природних та ін.

Ці особливості соціальних ресурсів, їх знання й урахування мають принципове значення для оптимізації їхнього використання.

Ресурси переміщуються в просторі й часі, перебувають не тільки в статичності, а й динаміці. Аналіз динаміки соціальних ресурсів приводить до наступних висновків, які сформульовані у вигляді закономірностей їх зміни [7, с.56-59].

1. *Закон актуалізації*, зміст якого можна визначити так: соціальні ресурси відновлюються й збільшуються в міру їхнього використання, „введення в обіг”, переводу з потенційного стану в актуальне. Якщо, скажімо робітники не використовують свої інтелектуальні або організаційні ресурси, вони починають деградувати.

2. *Закон „верхньої межі”* – прогресуюча зміна соціальних ресурсів залежить від повного їхнього використання. Якщо люди щось роблять на верхній межі своїх можливостей, то поступово вона може стати звичною, доступною границею додатка власних чинностей, а верхня границя встановлюється при цьому на нових – більш далеких або високих рубежах. Те, що вчора було рекордом, сьогодні стає нормою.

3. *Закон екстремальних ситуацій*. Відомо, що максимальна концентрація й мобілізація енергії людини відбувається в незвичних, екстремальних ситуаціях, у яких досягається найвищий ступінь актуалізації, використання ресурсів. Описано багато випадків, коли люди, виявившись в екстремальних ситуаціях, досягають майже неймовірних результатів. Подібне теж відбувається з людськими групами.

4. *Закон обміну*. Взаємодіючи між собою, люди обмінюються й ресурсами. Зміна як особистісних, так і соціальних ресурсів обумовлена багато в чому обміном цими ресурсами. Так, обмін інформаційними, організаційними або технологічними ресурсами приводить до збільшення ресурсів у кожній з сторін, що обмінюються. Залежно від спрямованості й кінцевого результату існують два типи „ресурсного” обміну: симетричний і асиметричний. При симетричному обміні виграють обидві сторони. Б.Шоу говорив з цього приводу: якщо у вас одна ідея й у мене є одна ідея, то обмінявшись ними, кожний з нас одержить дві ідеї. При асиметричному обміні одна сторона виграє, а інша програє (одна сторона одержує дві ідеї, а друга втрачає одну – єдину). Одна сторона виявляється „вампіром”, інша – „донором”. Якщо взяти, скажімо, міжнародний обмін інтелектуальними ресурсами, то Японія частіше виявляється в „вампірах”, а Україна в „донорах” [3, с.178]. Слід відмітити, що симетричний обмін може мати за певних умов і негативну спрямованість, не виграють, а програють, обмінюються не „плюсами”, а „мінусами”.

5. *Закон відновлення*. Соціальні ресурси, як вже зазначалось, відносяться навіть у розширеному варіанті. Це добре видно на прикладі інтелектуального, змагального, інноваційного ресурсів. „Уречевлення” інтелекту в реальних діях і результатах стає імпульсом його енергетичного піднесення. Подолання одного рубежу стає передумовою для успішного руху до наступного, більше – це закон внутрішньої зміни – змагального ресурсу. Що стосується інноваційного ресурсу, то в цьому теж закладений заряд безперервної творчості, перетворення навколишнього середовища.

6. *Закон інверсії*. Соціальні ресурси можуть бути не тільки достатніми, а й надлишковими і навіть понад надлишковими, наприклад,

інформаційні ресурси. Надмірність інформації не сприяє, а навпаки перешкоджає ефективній організації.

Підводячи підсумок, можна сказати, що підприємство, окрім вирішення основної економічної задачі – виробництва необхідної кількості продукції високої якості – повинно створювати всі необхідні умови для соціального розвитку. Існує багато різних вимог до формування ефективної системи соціального розвитку і захисту робітників у процесі глобалізації економіки. Основною вимогою є розробка системи адаптації підприємств до зростання конкуренції та захист від зростання конкуренції та захист від втрат доходів. Причому слід враховувати той факт, що глобалізація економіки впливає на результати діяльності підприємств як негативно, так і позитивно. З позитивних позицій слід відзначити існуючі потенційні можливості щодо соціально-економічного розвитку підприємств. Крім того, існують потенційні загрози його економічній безпеці.

Однією з актуальних сьогодні є проблема „розпакування” величезного людського потенціалу, розкриття творчих можливостей людини, соціальних організацій і напрямків цих джерел.

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1999 – 1248 с.

2. Сабадін М.Г. Ресурсозбереження та механізм його здійснення // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. Вип.168. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С.22-27.

3. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций. – М.: Люксарт, 1996. – 232 с.

4. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление. – Киев-Сан-Франциско, 2003. – 492 с.

5. Основы социального управления / А.Г.Гладышев, В.Н.Иванов, В.И.Патрушев и др.; Под ред. В.Н.Иванова. – М.: Высш. шк., 2001. – 271 с.

6. Щекин Г.В. Теория кадровой политики. – К., 1997. – 321 с.

7. Юдин П.А. Социальные ресурсы местного самоуправления: Дис. ... канд. социол. наук. – Белгород, 1996. – 196 с.

Отримано 22.08.2005

УДК 658.56.001.57

Н.М.ЛИСЬОНКОВА

Українська державна академія залізничного транспорту, м.Харків

МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЯКОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досліджується динаміка розвитку системи якості в рамках еволюційного підходу. Сформовано чотири концепції якості, на базі яких розглядається чотирьохконтурна модель розвитку системи якості підприємства.